

STUDIO PICCO

CONSULENZA TRIBUTARIA - SOCIETARIA - DEL LAVORO

16121 GENOVA – PIAZZA DELLA VITTORIA 7/14 - TEL. (010) 592750 - 591418 - TELEFAX (010) 561437

Genova, 26 ottobre 2018

CIRCOLARE N. 12/2018

Alla rispettabile clientela

Contratti a termine: c'è tempo fino al 31 ottobre 2018 per proroghe e rinnovi acausali

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che con la legge di conversione n. 96 del 09.08.2018 del DL n. 87 del 12.07.2018 il legislatore ha **introdotto una deroga che consente, fino al prossimo 31.10.2018, di effettuare proroghe e rinnovi secondo le disposizioni precedenti all'approvazione del DL n. 87/2018**, con cui sono state reintrodotte le causali per alcune ipotesi di assunzione, proroga e rinnovo del rapporto. La disposizione di diritto transitorio, in particolare, consente di **applicare, ai rapporti già instaurati alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018 il massimale di durata di 36 mesi, il regime di acausalità dei contratti ed il numero massimo di 5 proroghe**. A decorrere dal 01.11.2018, invece, troveranno piena applicazione le disposizioni del DL, con cui è stata prevista: *i)* la riduzione della durata massima del rapporto a termine da 36 a 24 mesi; *ii)* la riduzione del numero di proroghe da 5 a 4; *iii)* la reintroduzione della causale per i rapporti a termine di durata rilevante (maggiore di 12 mesi) ed in ogni caso per i rinnovi. A seconda del termine previsto per proroga o rinnovo del rapporto, **i datori di lavoro dovranno tenere in considerazione le diverse disposizioni applicabili fino al prossimo 31.10.2018 e a partire dal 01.11.2018**. Specifichiamo che con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018 (14.07.2018) **trovano applicazione per intero le disposizioni in materia di contratti a termine**.

Premessa

A partire dal prossimo 01.11.2018 cessa il periodo transitorio previsto per l'applicazione delle nuove disposizioni in materia di contratti a termine introdotte dal DL n. 87 del 12.07.2018 e dalla successiva legge di conversione n. 96 del 09.08.2018.

Per effetto di tali provvedimenti legislativi, infatti:

- **viene superato il precedente regime attraverso l'introduzione di limiti alle assunzioni a termine** (riduzione del periodo massimo, proroghe e causale giustificativa del rapporto);
- viene previsto un **regime transitorio** applicabile ai contratti di lavoro a termine stipulati prima dell'entrata in vigore del DL n. 87/2018 (14.07.2018) che consente l'applicazione delle precedenti disposizioni.

Secondo quanto previsto dalla legge di conversione del decreto, **i datori di lavoro potranno applicare le previgenti disposizioni in materia di contratti a termine con riferimento ai rapporti stipulati prima del 14.07.2018, fino al prossimo 31.10.2018.**

REGIME TRANSITORIO	
Rapporti stipulati dal 14.07.2018	Si applicano per intero le disposizioni limitative del DL n. 87/2018 convertito.
Rapporti stipulati precedentemente al 14.07.2018	Fino al 31.10.2018 i datori di lavoro possono provvedere a proroghe e rinnovi secondo le <u>previgenti disposizioni</u> (meno restrittive).
	Dal 01.11.2018 si applicano per intero le disposizioni limitative del DL n. 87/2018 convertito.

Le modifiche in breve

Con il DL n. 87 del 12.07.2018, in vigore dal 14.07.2018 il legislatore ha approvato alcune rilevanti **modifiche in materia di contratti a termine, incentivi fiscali e somministrazione del lavoro**. Il provvedimento, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13.07.2018, prevede un **incremento delle condizioni per poter accedere al contratto di lavoro a termine**. Nel dettaglio:

1. con riferimento ai **contratti di durata almeno pari a 12 mesi torna l'obbligo di giustificazione** del termine (anche per le successive proroghe). Per i contratti di durata inferiore, invece, non viene previsto l'obbligo di causale del contratto;
2. viene **ridotta la durata massima del rapporto a termine a 24 mesi**;
3. viene **ridotto il numero di proroghe da 5 a 4**;
4. nel caso di **rinnovo** del rapporto, viene **incrementato del 0,5%** il contributo addizionale sui contratti a termine (in occasione di ogni rinnovo);
5. il termine di **contestazione dei contratti a termine passa da 120 a 180 giorni**.

In occasione della conversione in legge (n. 96 del 09.08.2018) del DL n. 87/2018, il legislatore ha introdotto alcune modifiche alla disciplina, con particolare riferimento ai seguenti elementi:

1. nel caso di **mancata apposizione della giustificazione del rapporto**, il rapporto si considera **a tempo indeterminato** dalla data di superamento del periodo di 12 mesi. Allo stesso modo, **nel caso di mancata giustificazione della proroga o del rinnovo**, il rapporto si considera **a tempo indeterminato** a decorrere dalla nuova proroga/rinnovo;
2. viene **modificato il termine di entrata in vigore** delle nuove disposizioni con riferimento a **proroghe e rinnovi**.

Con riferimento alle causali che giustificano l'apposizione del termine, la nuova disciplina individua le seguenti fattispecie:

CAUSALI CONTRATTO A TERMINE

I	Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori.
II	Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Le nuove disposizioni trovano applicazione, in via generale, con riferimento ai **nuovi contratti di assunzione a tempo determinato stipulati a partire dal 14.07.2018**. Per effetto delle modifiche apportate in sede di conversione, le disposizioni contenute nel DL n. 87/2018 trovano applicazione **nei confronti di proroghe e rinnovi solo successivamente al 31.10.2018**.

Proroghe contratti a termine – disciplina applicabile

Per effetto di quanto previsto dalla legge di conversione del decreto, alle assunzioni operate precedentemente alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018 trovano applicazione, **fino al prossimo 31.10.2018**, le precedenti disposizioni in materia di proroghe. Pertanto:

1. il **numero di proroghe** che possono essere effettuate è pari a **5**;
2. il **limite massimo** di durata del rapporto di lavoro è **36 mesi**;
3. le proroghe non devono indicare la **causale** (se il rapporto è superiore a 12 mesi).

A partire dal 01.11.2018, invece, trovano piena applicazione le disposizioni previste dal DL n.87/2018 convertito, di seguito riassunte:

1. il **numero di proroghe** che possono essere effettuate è pari a **4**;
2. il **limite massimo** di durata del rapporto di lavoro è **24 mesi**;
3. le proroghe devono indicare una causale se la durata complessiva supera i 12 mesi (esigenze temporanee oggettive, incrementi non prevedibili, sostituzioni di lavoratori ecc.)

PROROGHE – DISCIPLINA APPLICABILE

Data della proroga	Caratteristiche	Descrizione
Entro il 31.10.2018	Numero	5
	Durata	36
	Causale	NESSUNA
Dal 01.11.2018	Numero	4
	Durata	24
	Causale	NESSUNA se la durata complessiva è contenuta in 12 mesi CAUSALE se la durata complessiva supera i 12 mesi

Rinnovi contratti a termine – disciplina applicabile

A differenza di quanto previsto per le proroghe, le nuove disposizioni in materia di rinnovi, prevedono l'individuazione di una causale a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro. Con riferimento ai rinnovi dei rapporti già stipulati alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018, **fino al prossimo 31.10.2018** il datore di lavoro potrà:

1. disporre rinnovi senza limitazioni e **senza causale**;
2. applicare il limite di durata massima del rapporto di **36 mesi**.

A partire dal 01.11.2018, invece, il datore di lavoro dovrà rispettare i seguenti limiti:

1. i rinnovi restano illimitati, ma devono **indicare la causa di giustificazione** del rapporto di lavoro;
2. il limite di durata massima del rapporto passa a **24 mesi**.

RINNOVI – DISCIPLINA APPLICABILE

Data del rinnovo	Caratteristiche	Descrizione
Entro il 31.10.2018	Numero	Illimitati
	Durata	36
	Causale	NESSUNA
Dal 01.11.2018	Numero	4
	Durata	24
	Causale	SEMPRE NECESSARIA

I limiti numerici alle assunzioni a termine

Secondo quanto previsto dalla disciplina del contratto a termine modificata dal DL n.87/2018, **qualora la contrattazione collettiva non disponga diversamente**, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura **superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 01.01 dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (il limite complessivo di assunzioni a termine ed in somministrazione a tempo indeterminato, invece, è pari al 30% salvo diversa disposizione da parte della contrattazione collettiva).

In caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti**, invece, **è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

Sono **esenti dal limite**, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da **contratti collettivi**, i **contratti a tempo determinato conclusi nelle seguenti ipotesi:**

ESENZIONI DAL LIMITE

Contratti conclusi...	...nella fase di avvio di nuove attività , per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche
------------------------------	--

e comparti merceologici.
...da imprese start-up.
...nelle attività stagionali.
...per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi.
...per sostituzione di lavoratori assenti.
...con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Il limite percentuale non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università pubbliche o private, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. In caso di violazione del limite percentuale, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una **sanzione amministrativa:**

SANZIONE AMMINISTRATIVA

Pari al..	...20% della retribuzione , per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno.
	...50% della retribuzione , per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.
Cordiali saluti

Studio Picco

